



CONTRIBUTO DA UGT PARA A ELABORAÇÃO DOS RELATÓRIOS SOBRE AS CONVENÇÕES RATIFICADAS - 2012

- Convenção n.º 6, sobre trabalho nocturno das crianças (indústria), 1919

Em primeiro lugar, cumpre referir que as observações efectuadas pela Comissão de Peritos fazem referência ao Código do Trabalho de 2003, sendo certo que esta legislação foi entretanto revogada pela Lei n.º 7/2009, de 12 de Fevereiro, lei esta que aprova o Código do Trabalho de 2009.

Efectivamente, o regime que se encontrava previsto no Código de 2003 tem actualmente consagração em dois diplomas distintos. Por um lado, o Código do Trabalho em vigor estabelece as regras gerais relativas ao trabalho nocturno de menores, mantendo em vigor o regime existente em 2003 e ao qual a Comissão de Peritos faz referência no seu relatório. Por outro lado, a Lei n.º 105/2009, de 14 de Dezembro vem regulamentar alguns aspectos específicos da participação dos menores em actividades de natureza cultural, artística ou publicitária.

Assim, as regras nesta matéria são as seguintes:

- É proibido o trabalho de menores com idade inferior a 16 anos, entre as 20 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

- No que respeita a menores com idade igual ou superior a 16 anos a proibição de trabalho nocturno segue regras distintas. Para estes menores, a proibição de prestar trabalho nocturno cinge-se ao período entre as 22 horas de um dia e as 7 horas do dia seguinte.

Esta regra pode, contudo, sofrer derrogações quer por via da negociação colectiva quer em virtude na natureza da actividade exercida pelo menor.

- No que respeita à natureza da actividade e tratando-se de actividades de natureza cultural, artística ou publicitária, a lei prevê que o menor só pode exercer a actividade entre as 8 e as 20 horas ou, tendo idade igual ou superior a 7 anos e apenas para participar em espectáculos de natureza cultural ou artística, entre as 8 e as 24 horas.

Para a UGT, nas situações em que é possível afastar a regra de proibição de trabalho nocturno de menores há que acautelar determinadas circunstâncias, daí nos termos batido pela introdução de um conjunto de salvaguardas relativamente à participação de menores em actividades artísticas, que passam pela necessidade de autorizações escritas, comunicações e o envolvimento da Comissão de Protecção de Crianças e Jovens.

No nosso entender, independentemente da actividade que esteja em causa o interesse jurídico que cumpre proteger nesta sede é, sem dúvida, o interesse do menor, do seu desenvolvimento físico e psicológico e o seu aproveitamento escolar.

Não obstante estas salvaguardas, e a necessidade que entendemos ser fundamental de existência de uma apertada fiscalização nesta sede, não podemos deixar de concluir no sentido de reconhecer que, datando a presente convenção de 1919, tendo sido ratificada por Portugal em 1932, é natural que algumas das regras aí previstas se possam encontrar, de alguma forma, descontextualizadas.

Uma última nota não poderá ainda deixar de ir para o facto de a legislação nacional proibir aos menores determinadas actividades, que não sejam consideradas “trabalhos leves”, matéria esta que desenvolveremos nos comentários às Convenções n.º 77, 78 e 124.

- Convenção n.º 27, sobre a indicação do peso nos grandes volumes transportados em barco, 1929

De acordo com as informações de que dispomos, a aplicação da convenção em causa não tem suscitado problemas.

Contudo, não nos podemos esquecer que a actividade inspectiva é, nesta sede, fundamental nomeadamente por via do controle das condições de higiene, saúde e segurança no trabalho.

- Convenção n.º 77, relativa ao exame médico de aptidão para o emprego na indústria das crianças e dos adolescentes, 1946; Convenção n.º 78, relativa ao exame médico de aptidão de crianças e adolescentes para o emprego em trabalhos não industriais, 1946; Convenção n.º 124, relativa ao exame médico de aptidão dos adolescentes para o emprego nos trabalhos subterrâneos nas minas, 1965

Também nesta matéria, as referências legislativas a que alude o relatório da Comissão de Peritos se encontram desactualizadas. Efectivamente, tal como já supra se referiu, a Lei n.º 7/2009 revogou a Lei 99/2003, pelo que as referencias legislativas constantes do relatório deverão ser adequadas à legislação agora em vigo.

Assim, em matéria de exames médicos para trabalhadores menores aplicam-se actualmente dois diplomas legais.

Por um lado, o Código do Trabalho de 2009 (Lei 7/2009) estabelece, em matéria de protecção da segurança e saúde do menor, que o empregador deve submeter o menor a exames de saúde, nomeadamente:

- Exame de saúde que certifique a adequação da sua capacidade física e psíquica ao exercício das funções, a realizar antes do início da prestação do trabalho, ou nos 15 dias

subsequentes à admissão se esta for urgente e com o consentimento dos representantes legais do menor;

- Exame de saúde anual, para que do exercício da actividade profissional não resulte prejuízo para a sua saúde e para o seu desenvolvimento físico e psíquico.

Os trabalhos que, pela sua natureza ou pelas condições em que são prestados, sejam prejudiciais ao desenvolvimento físico, psíquico e moral dos menores são proibidos ou condicionados por legislação específica.

A Lei n.º 102/99 regula igualmente esta matéria reiterando a obrigatoriedade dos exames supra referidos e prevendo ainda que o médico do trabalho, face ao estado de saúde do trabalhador e aos resultados da prevenção dos riscos profissionais na empresa, pode aumentar ou reduzir a periodicidade dos referidos exames.

Mais estabelece que o médico do trabalho deve ter em consideração o resultado de exames a que o trabalhador tenha sido submetido e que mantenham actualidade, devendo instituir a cooperação necessária com o médico assistente.

Por ultimo, não podemos deixar de fazer referência à previsão, no âmbito da Lei 102/2009, de um conjunto de actividades proibidas ou condicionadas a menor.

Assim, são proibidos a menores, nomeadamente:

- O fabrico de auramina; o abate industrial de animais.

-As actividades em que haja risco de exposição aos seguintes agentes físicos: Radiações ionizantes; Atmosferas de sobrepressão elevada, nomeadamente em câmaras hiperbáricas e de mergulho submarino; Contacto com energia eléctrica de alta tensão.

São também proibidas ao menor as actividades em que haja risco de exposição a agentes biológicos classificados nos grupos de risco 3 e 4, de acordo com a legislação relativa às prescrições mínimas de protecção da segurança e da saúde dos trabalhadores contra os riscos da exposição a agentes biológicos durante o trabalho.

São ainda proibidas ao menor as actividades em que haja risco de exposição aos seguintes agentes químicos:

Amianto; Chumbo e seus compostos iónicos, na medida em que estes agentes sejam susceptíveis de ser absorvidos pelo organismo humano; Cloropromazina; Tolueno e xileno; Hidrocarbonetos policíclicos aromáticos presentes na fuligem, no alcatrão ou no pez da hulha; Poeiras, fumos ou névoas produzidos durante a calcinação e electrorrefinação de mates de níquel.

São proibidas ao menor as actividades em que haja risco de exposição a substâncias e preparações que, nos termos da legislação aplicável sobre classificação, embalagem e

rotulagem das substâncias e preparações perigosas, sejam classificadas como tóxicas (T), muito tóxicas (T+), corrosivas (C) ou explosivas (E).

- Convenção n.º 87, sobre a liberdade sindical e protecção do direito sindical, 1948

No que respeita concretamente à questão suscitada pela Comissão de Peritos, não podemos deixar de referir que, nos casos em que exista a obrigatoriedade de assegurar serviços mínimos, a definição dos mesmos é efectuada da seguinte forma:

Em primeiro lugar, importa referir que os serviços mínimos e os meios necessários para os assegurar devem ser definidos por instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou por acordo entre os representantes dos trabalhadores e os empregadores abrangidos pelo aviso prévio ou a respectiva associação de empregadores.

Apenas na ausência de previsão em instrumento de regulamentação colectiva de trabalho ou de acordo sobre a definição dos serviços mínimos, o serviço competente do ministério responsável pela área laboral, assessorado sempre que necessário pelo serviço competente do ministério responsável pelo sector de actividade, convoca as partes para a negociação de um acordo sobre os serviços mínimos.

Na falta de acordo nos três dias posteriores ao aviso prévio de greve, os serviços mínimos são definidos:

a) Por despacho conjunto, devidamente fundamentado, do ministro responsável pela área laboral e do ministro responsável pelo sector de actividade;

b) Tratando -se de serviço da administração directa ou indirecta do Estado, de serviços das autarquias locais ou empresa do sector empresarial do Estado, por tribunal arbitral.

O despacho e a decisão do tribunal arbitral produzem efeitos imediatamente após a sua notificação às partes e devem ser afixados nas instalações da empresa, estabelecimento ou serviço, em locais destinados à informação dos trabalhadores.

Caberá aos representantes dos trabalhadores em greve designar os trabalhadores que ficam adstritos à prestação dos serviços mínimos definidos e informar do facto o empregador, até vinte e quatro horas antes do início do período de greve ou, se não o fizerem, deve o empregador proceder a essa designação.

Assim, para efeitos de definição de serviços mínimos, e na ausência de instrumento de regulamentação colectiva de trabalho que regule a matéria, os procedimentos a adoptar poderão ser a conciliação ou, em alguns casos, a arbitragem. A UGT não tem conhecimento de situações em que o exercício do direito à greve tenha ficado suspenso em virtude da morosidade de qualquer um destes procedimentos.

Questão diversa é a do conteúdo do despacho ministerial ou da decisão arbitral que fixam os serviços mínimos, conteúdo este que, por vezes, excede os princípios legais da necessidade, da adequação e da proporcionalidade.

Em 2010 e 2011 foram convocadas em Portugal duas greves gerais conjuntas.

Relativamente à greve ocorrida em 2010, em algumas decisões arbitrais para a definição de serviços mínimos verificou-se um entendimento do que constituem serviços mínimos para efeitos da satisfação de necessidades sociais impreteríveis que consideramos excessivo.

Sector dos Transportes:

Na SOFLUSA, foram fixadas 15 viagens de ida e volta entre Barreiro e Lisboa, concentrados sobretudo nos períodos das habitualmente designadas “horas de ponta”, verificando-se que, na sua esmagadora maioria, o tempo de espera entre viagens não ultrapassava a meia hora.

No caso da CP, EP, o problema centrou-se sobretudo nos chamados comboios urbanos. A título de exemplo, pode referir-se que foram fixadas 40 viagens no sentido ascendente e 38 no sentido descendente apenas para as linhas de Sintra, Cintura e Azambuja e, na linha de Cascais, 23 no sentido ascendente e 24 no sentido descendente.

Na greve realizada em 2011, também no sector dos transportes, mais concretamente na Carris – Transportes Públicos de Lisboa e na STCP - Sociedade de Transportes Colectivos do Porto, não tendo sido alcançado acordo, foi proferida decisão de tribunal arbitral, nos termos da qual foram fixados os serviços mínimos em 50% de algumas carreiras (refira-se que as mesmas forma escolhidas estrategicamente, de forma a cobrir a circulação na totalidade das cidades de Lisboa e Porto).

A fixação de serviços mínimos, nos termos em que os mesmos foram fixados, põe em causa o princípio da necessidade, da adequação e da proporcionalidade, na medida em que não foram definidas as necessidades sociais impreteríveis que pudessem fundamentar a necessidade de funcionamento de um tão elevado número de carreiras.

Contudo, reitera-se que as situações que reportamos se cingem ao conteúdo dos serviços mínimos e não ao procedimento utilizado para efeitos da sua definição.

- Convenção n.º 95, relativa à protecção do salário, 1949

Relativamente às questões suscitadas pela Comissão de Peritos no seu relatório, importa referir que a legislação nacional (Lei n.º 7/2009 – Código do Trabalho) estabelece um conjunto de regras relativamente à matéria da retribuição, prevendo nomeadamente princípios quanto às suas componentes e quanto às formas de pagamento.

Concretamente no que respeita ao pagamento da retribuição em espécie, prevê-se expressamente que esta apenas poderá ocorrer desde que haja acordo nesse sentido e que o

seu valor não pode exceder o valor da componente pecuniária da retribuição, salvo se de forma dispuser um instrumento de regulamentação colectiva de trabalho.

O relatório elaborado pela Comissão de Peritos faz referência à ausência de proibição de pagamento da retribuição em droga ou em álcool no âmbito da legislação nacional.

Se é certo que tal proibição não resulta expressamente da legislação laboral portuguesa, certo é também que, no caso das drogas, não podemos deixar de referir que, existindo enquadramento penal para a matéria, nunca será lícita a sua utilização para efeitos de pagamento em espécie da retribuição ou de parte dela. Efectivamente, tal situação configuraria sempre a prática de um crime.

No que respeita ao pagamento em espécie em álcool, cuja proibição não resulta igualmente das leis laborais, cumpre referir que, devendo o pagamento em espécie destinar-se “à satisfação de necessidades do trabalhador ou da sua família”, necessariamente o álcool encontra-se excluído de forma de pagamento em espécie. Mais, não nos tem sido reportada qualquer situação que reflecta esta preocupação e não temos conhecimento de decisões judiciais que vertam sobre o pagamento de salários em álcool.

Uma nota que não podemos deixar de referir nesta sede prende-se com as reduções salariais que, por via dos Orçamentos do Estado para 2011 e 2012, o Governo tem aplicado aos funcionários públicos e aos funcionários do Sector Empresarial do Estado.

Assim, para os anos 2011 e 2012 foram aplicadas medidas de redução da retribuição dos funcionários da Administração Pública, dos órgãos de soberania, dos institutos públicos, das entidades públicas empresariais e das empresas de capital maioritariamente público (estas reduções remuneratórias são feitas de forma progressiva, ficando isentas as pessoas que recebam rendimento igual ou inferior a 1500 euros).

Mais, também os subsídios de férias e de Natal destes mesmos trabalhadores sofrem uma redução progressiva para salários entre os 600 e os 1100 €, sendo certo que os trabalhadores com salários superiores a 1100€ perdem ambos os subsídios na totalidade.

Para a UGT, estas medidas constituem um ataque aos direitos dos trabalhadores abrangidos, quer tenham uma relação pública ou privada de emprego, atentando de forma grave contra as legítimas expectativas que resultam da protecção constitucional dos salários, desenvolvida legalmente no Código do Trabalho e no Regime do Contrato de Trabalho em Funções Públicas pelo princípio da irredutibilidade dos salários.

É a estes trabalhadores que, sob a égide da “contenção de despesas”, se continuam a impor cada vez mais sacrifícios, sacrifícios estes que atingem já o limite do irrazoável.

Efectivamente, recordamos que o Tribunal Constitucional foi chamado a pronunciar-se sobre a constitucionalidade destes cortes tendo concluído pela constitucionalidade de um conjunto de normas do Orçamento do Estado de 2011, referindo, contudo, expressamente que existem “*limites do sacrifício*”, para que tais reduções salariais possam operar. Para a UGT, tais limites foram claramente ultrapassados.

Também as normas do Orçamento do Estado de 2012 foram levadas à apreciação do Tribunal Constitucional, não havendo ainda decisão sobre a sua constitucionalidade.

- Convenção n.º 97, relativa aos trabalhadores migrantes (revista), 1949 e Convenção n.º 143, relativa a trabalhadores migrantes (disposições complementares), 1975

No que respeita à matéria dos trabalhadores migrantes não podemos desde logo referir aqui uma situação que ocorreu muito recentemente e que culminou num processo por infracção ao Estado Português, movido pela Comissão Europeia. De acordo com a Comissão, Portugal é um dos países que continua a não aplicar as normas da UE em matéria de sanções e de medidas contra os empregadores que exploram os migrantes ilegais.

Assim, a Comissão decidiu avançar com processos por infração e emitir pareceres fundamentados solicitando a Portugal que transponha a Directiva relativa às sanções contra os empregadores (Directiva 2009/52/CE) para a legislação nacional, o que já devia ter acontecido antes de 20 de julho de 2011.

A Directiva visa os empregadores que aproveitam a situação precária dos migrantes ilegais, oferecendo-lhes, na maior parte dos casos, trabalhos mal remunerados e más condições de trabalho. Reforça também os direitos dos trabalhadores migrantes, exigindo que as entidades patronais paguem os salários em dívida.

A Directiva é um elemento crucial das medidas adotadas pela UE contra a migração ilegal. Proíbe o emprego de migrantes em situação irregular provenientes de países terceiros, mediante a imposição de sanções aos empregadores: sanções financeiras ou, nos casos mais graves, sanções penais. Como muitos migrantes em situação irregular trabalham em casa de particulares, a diretiva também se aplica aos particulares que são empregadores.

Para além desta situação, que nos parece particularmente gravosa, não podemos ainda deixar de expressar algumas preocupações.

A nossa legislação consagra princípios de não discriminação e de igualdade de tratamento para trabalhadores estrangeiros, não obstante muitas das vezes a integração destes trabalhadores não ser tão fácil como deveria.

Mais, não sendo muito elevado o número de processos existentes por discriminação, tal facto deve-se principalmente à situação de especial vulnerabilidade em que estes trabalhadores se

encontram e que, de alguma forma, condiciona a apresentação de queixas às autoridades competentes, do que propriamente ao facto de a legislação sobre igualdade de tratamento e proibição de discriminação ser integralmente respeitada.

É necessário promover a integração da Comunidade Imigrante, através de políticas de integração, para garantia de direitos e da sua concretização e tradução no acesso a bens fundamentais, como sejam habitação, saúde, educação – nomeadamente o essencial ensino da língua - e protecção social.

A via do reagrupamento familiar, que constitui por si um dos principais vectores de imigração e um factor de integração, e que tem sido alvo de abordagem em instrumentos comunitários e internacionais, encontra-se assegurada na nossa legislação, contudo, é necessário dar especial atenção ao estabelecimento de critérios precisos para que os nacionais de países terceiros se possam reunir com os membros da sua família nuclear.

- Convenção n.º 98, sobre o direito de organização e de negociação colectiva, 1949

Uma primeira nota vai para a matéria da arbitragem obrigatória, mais concretamente para o disposto na alínea b) do n.º 1 do artigo 508º do Código do Trabalho, matéria esta abordada no relatório elaborado pela Comissão de Peritos.

Em primeiro lugar, não podemos deixar de salientar que o regime da arbitragem obrigatória é um regime de natureza excepcional.

Mais, não obstante a lei prever a possibilidade de submissão ao regime da arbitragem obrigatória um conflito resultante de convenção colectiva, quando haja recomendação nesse sentido da Comissão Permanente de Concertação Social com voto favorável da maioria dos membros representantes dos trabalhadores e dos empregadores, tal mecanismo, até à presente data, nunca foi utilizado.

Por último, a recomendação emitida pela Comissão Permanente de Concertação Social não determina por si só o recurso ao mecanismo da arbitragem.

De facto, de acordo com o regime legal, a Comissão Permanente de Concertação Social poderá recomendar o recurso à arbitragem obrigatória mas para que esta possa efectivamente operar terá de existir um acto administrativo do ministro responsável pela área laboral (despacho), devidamente fundamentado, que deverá atender a factores como o número de trabalhadores e empregadores afectados pelo conflito, à relevância da protecção social dos trabalhadores abrangidos, aos efeitos sociais e económicos do conflito e ainda à posição das partes quanto ao objecto da arbitragem.

Não podemos ainda esquecer que, previamente á referida recomendação, deve ser efectuada uma audiência da entidade reguladora e de supervisão no caso do conflito envolver partes

representadas por associações de trabalhadores e de empregadores com assento na Comissão.

Ainda a respeito desta Convenção, mais concretamente do direito à negociação colectiva, não podemos deixar de referir que em Portugal se continuam a verificar efectivos bloqueios negociais. De facto, até ao final do mês de maio do presente ano apenas foram publicados 35 instrumentos de regulamentação colectiva de trabalho. Se atendermos ao primeiro semestre do ano 2011 (101 instrumentos de regulamentação colectiva do trabalho), verificamos que o número de instrumentos publicados em 2012 diminui drasticamente.

Assim, temos por um lado o contexto de grave crise económica e social que se faz sentir em Portugal, o que condiciona necessariamente a negociação, mas também factores como o bloqueio patronal que se continua a fazer sentir, a aprovação na Assembleia da Republica de um novo Código do Trabalho (o qual se encontra ainda dependente de promulgação por parte do Presidente da Republica), Código este que vem introduzir alterações ao modelo da negociação colectiva actualmente em vigor e que criou no espirito das partes alguns receios relativamente ao resultado das suas negociações e, sobretudo, a falta de promoção da negociação colectiva por parte do Governo.

Para a UGT, a dinamização da negociação colectiva não pode continuar comprometida por falta de vontade por parte do Governo e das Associações Patronais, sendo urgente pôr a funcionar adequadamente os serviços de conciliação, mediação e arbitragem e um compromisso bi e trilateral relativo ao desenvolvimento do processo negocial.

A UGT considera urgente a criação do Centro de Relações Laborais, do qual se tem vindo a falar já desde 1996 e que, maioritariamente por falta de vontade Governamental não se encontra ainda operacionalizado, para apoiar a negociação coletiva.

- Convenção n.º 122, relativa à política de emprego, 1964

Segundo os dados do INE, a taxa de desemprego, no 1º trimestre do ano atingiu o valor trimestral mais alto de sempre fixando-se nos 14.9% .

Num ano entraram para o desemprego 130.4 mil pessoas. Do 1º trimestre de 2011 ao 1º trimestre de 2012, a população desempregada aumentou 18.9%

De acordo com as previsões, o desemprego vai continuar a aumentar. Urge tomar medidas mais eficazes de combate a este flagelo social.

Para a UGT é essencial que as políticas de emprego visem a promoção de empregos, mas de empregos de qualidade com mais e melhores condições de trabalho.

Nesse contexto, a UGT tem vindo a defender que as políticas activas de emprego devem exigir uma especial atenção por parte do Governo e dos parceiros sociais, reorientando-as de modo a que possam efectivamente responder mais eficazmente aos problemas e fragilidades existentes.

São indispensáveis e urgentes medidas de crescimento e emprego que contrabalancem as medidas de austeridade ligadas à redução do défice do Orçamento do Estado e do desequilíbrio das contas externas – só com Crescimento e Emprego haverá diminuição do desemprego.

Foi precisamente nessa perspectiva que a UGT subscreveu o Compromisso para a Competitividade, Crescimento e Emprego, datado de 18 de Janeiro de 2012, no qual ficou estabelecido um conjunto de compromissos no âmbito das Políticas Activas de Emprego. Não obstante, o Governo não tem dado o devido cumprimento aos compromissos assumidos nesta sede, encontrando-se a implementação das medidas em causa numa fase muito embrionária. Para a UGT é urgente que se adoptem as seguintes medidas:

1. Dinamização do investimento público e dos incentivos para a dinamização do sector privado, com quantificação dos impactos previsíveis na área do emprego;
2. A definição de **políticas sectoriais** de apoio à manutenção de postos de trabalho, em sectores em que o desemprego tem evoluído mais aceleradamente (construção civil, restauração, pequena distribuição,...) ou com fortes impactos transversais na competitividade da economia portuguesa, a nível de exportações e do mercado interno (grande distribuição, fornecimento de serviços, energia, transportes,...).
3. A operacionalização plena dos **Centros de Emprego e Formação**, com reforço dos meios humanos, melhoria da eficácia de gestão e melhor resposta às necessidades dos desempregados e das empresas.
4. A rápida aprovação de **programas de emprego** previstos no Compromisso Tripartido para o Crescimento, a Competitividade e o Emprego, com a possibilidade de acumular salário com parte do subsídio de desemprego (medida esta que, não estando ainda implementada foi já objecto de discussão com os Parceiros Sociais e que deverá entrar em vigor em breve), a melhoria da certificação profissional e o reforço da orientação escolar e profissional.
5. A plena utilização de **Programas prioritários hoje em clara subutilização**, como são os Programas de Estágios, de Aprendizagem e o Estímulo 2012, bem como uma adequada fiscalização dos programas ocupacionais, em especial dirigidos a desempregados subsidiados ou com rendimento social de inserção, evitando situações de ocupação abusiva de postos de trabalho normais.

6. A dinamização dos **Programas de melhoria das qualificações**, inicial e contínua com recurso quer ao sistema educativo, no relativo à formação qualificante inicial de jovens (a nível do ensino secundário), quer aos Centros de Gestão Direta (com particular responsabilidade na formação e requalificação de desempregados) e dos Centros de Gestão Protocolar (vocacionados para a formação contínua), cuja acção deve ser devidamente articulada com a acção dos Centros de Emprego.

7. O rápido lançamento do **Programa de empregabilidade e qualificação dos jovens Impulso Jovem** – que deve ser orientado para oferecer uma oferta adequada a todos os jovens desempregados até aos 25 anos (cerca de 160.000).

8. A **dinamização da Negociação Coletiva**, que não pode continuar comprometida por parte do Governo e das Associações Patronais, sendo urgente pôr a funcionar adequadamente os serviços de conciliação, mediação e arbitragem e um compromisso bi e trilateral relativa ao desenvolvimento do processo negocial. A UGT considera urgente a criação do Centro de Relações Laborais, para apoiar a negociação coletiva.

9. O lançamento de um **Programa de Qualificação e Emprego na Administração Pública**, orientado para uma melhor gestão e qualificação dos recursos humanos, com uma adequada gestão previsional de efetivos e a devida participação dos Sindicatos em articulação com a melhoria de gestão, que tem que ter por bases a estabilidade orgânica, o objetivo da melhoria de resposta da Administração aos cidadãos e às empresas e nunca a redução sistemática de efetivos que põe em causa a qualidade dos serviços e diminui o papel do Estado nas áreas económica e social, cada vez mais indispensável.

10. A melhoria da **articulação das áreas do emprego e da educação**, quer a nível das funções do IEFP e da ANQEP, quer da participação dos parceiros sociais, com especial atenção à gestão do Catálogo Nacional de Qualificações e da Formação Modular.

- Convenção n.º 131, relativa à fixação dos salários mínimos, 1970

Actualmente, a matéria da retribuição mínima mensal garantida encontra-se regulada na Lei n.º 7/2009 (Código do Trabalho).

No que respeita á questão específica dos praticantes, aprendizes, estagiários ou formandos (matéria prevista no artigo 275º) e à possibilidade de redução da retribuição em 20% nesses casos, a norma em causa continua, de facto, a não prever qual a consequência em caso de violação, não estabelecendo assim uma qualquer contraordenação.

Não obstante, defendemos que, à violação desta norma, deverá corresponder a mesma contraordenação para a violação da norma que garante aos trabalhadores uma retribuição

mínima mensal garantida. Ainda assim, parece justificar-se a introdução de um número no artigo 275º do Código do Trabalho, criando-se uma sanção específica em caso de violação.

Relativamente à evolução da RMMG e, conseqüentemente, à implementação dos valores constantes do acordo celebrado entre o Governo e os Parceiros Sociais a 5 de Dezembro de 2006 em sede de Concertação Social, temos a informar o seguinte:

Em 2011, o Governo, fundamentado com os condicionalismos económicos decorrentes do Memorando de Entendimento celebrado com a Troika, concretizou a aprovação do salário mínimo nos 485€ e não nos € 500, referindo que a evolução nesse ano estaria sujeita a duas fases de avaliação, nos meses de Maio e de Setembro, podendo eventualmente ser atingido o montante de 500 euros após o segundo momento de avaliação.

Não obstante, tal meta não veio a ser atingida, não tendo sido inclusivamente efectuada qualquer avaliação em sede de Concertação Social. Assim, a RMMG manteve-se, durante todo o ano de 2011, nos €485.

O tema da RMMG foi já em 2012 levado à Comissão Permanente de Concertação Social.

Não obstante o Código do Trabalho referir expressamente que “É garantida aos trabalhadores uma retribuição mínima mensal, seja qual for a modalidade praticada, cujo valor é determinado anualmente por legislação específica, ouvida a Comissão Permanente de Concertação Social.”, o Governo apenas incluiu na ordem de trabalhos da referida reunião de CPCS esta matéria em virtude da pressão efectuada pelo Parceiro sindicais, reunião essa que apenas teve lugar em Maio do presente ano. Assim, na referida reunião, o Governo limitou-se a informar o Parceiros que a RMMG não iria sofrer qualquer actualização, devendo manter-se nos €485.

Para a UGT, nos objetivos da RMMG, como consta inclusivamente da Convenção da OIT ora em análise, devem ser tidos em consideração factores como as necessidades dos trabalhadores e o aumento de custo de vida, e não objectivos puramente económicos. Efectivamente, atendendo ao actual contexto de crise, em que as situações de pobreza e exclusão têm vindo a aumentar, é fundamental atender àqueles factores.

Por último, não podemos deixar aqui de referir que, mesmo no âmbito da negociação colectiva, as revisões salariais não têm tido a evolução desejável.

Para a UGT, um aumento nos salários, nomeadamente do salário mínimo, terá um impacto positivo no mercado interno (consumo), condição essencial, num contexto de recessão assegurar condições de crescimento e de aumento/manutenção do emprego.

- Convenção n.º 137, relativa ao trabalho nos portos, 1973

Nos termos do disposto no Código do Trabalho, aos contratos de trabalho com regime especial aplicam-se as regras do código que não sejam incompatíveis com as especificidades desses contratos.

Ou seja, tudo o que for específico dessa forma de contratação deverá ser objecto de regulamentação própria, aplicando-se o Código apenas às matérias em que o regime geral do contrato de trabalho não apresente qualquer especificidade.

Em Portugal, o regime jurídico do trabalho portuário remonta a 1993 e não regula matérias como segurança e saúde dos trabalhadores e formação profissional, o que nos conduz à aplicação das regras previstas no Código do Trabalho.

Salvo melhor opinião, as características do trabalho portuário pressupõe regras especiais nestas sedes, as quais não se encontram devidamente regulamentadas.

Assim, verificamos uma verdadeira ausência de regulamentação deste regime especial.

2012-06-15